

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2024〕1691号

申请人：卢悦曦，女，汉族，1994年9月22日出生，住址：广东省韶关市曲江区。

被申请人：广州鸣亿贸易有限公司，住所：广州市海珠区石溪蚝壳洲东街20号401房。

法定代表人：周晓明。

委托代理人：杨茵，女，该单位员工。

申请人卢悦曦与被申请人广州鸣亿贸易有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人卢悦曦和被申请人的委托代理人杨茵到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月17日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年4月3日至2023年7月14日法定节假日加班费1854元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金5289元。

被申请人辩称：一、不同意申请人第一项仲裁请求，我单位已分别就法定节假日加班安排申请人于当月补休，故我单位仅需支付加班工资差额 1048.5 元；二、申请人综合考核结果低于 60 分，考核不通过，依据我单位与申请人签订的劳动合同，申请人未通过试用期考核的，我单位可以解除劳动合同，并不予经济赔偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于法定节假日加班费问题。经查，申请人于 2023 年 4 月 3 日入职被申请人处任客服专员，月休 4 天，每天工作 8 小时，通过钉钉打卡考勤，月工资标准为 4500 元，另有绩效，申请人于 2023 年 7 月 14 日离职，申请人 2023 年 4 月至 7 月的工资发放情况依次为：4470.6 元、5316 元、8072.14 元（6 月和 7 月）。申请人 2023 年 4 月 5 日、5 月 1 日、6 月 22 日均有上班，被申请人已安排申请人在当月各补休 1 天。申请人要求被申请人支付上述期间法定节假日加班费。本委认为，参照《全国年节及纪念日放假办法》第二条的规定，2023 年 4 月 5 日、5 月 1 日、6 月 22 日属于全体公民放假的节日，对此，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人上述期间的法定节假日加班费。又，根据公平合理原则，被申请人已安排申请人在法定节假日加班的当月进行补休，可冲抵加班费中一倍的工资报酬，故被申请人应支付申请人 2023

年4月5日、5月1日、6月22日法定节假日加班费差额907.56元〔4500÷(21.75天+4天×200%)×(300%-100%)×3天〕。

二、关于赔偿金问题。申请人与被申请人签订了期限为2023年4月3日至2026年4月2日的劳动合同，合同约定试用期3个月，期限为2023年4月3日至2023年7月2日。2023年7月1日双方约定申请人试用期延长至2023年8月5日，2023年7月14日被申请人以申请人未通过试用期考核为由解除了双方的劳动关系。被申请人向本委提交了如下证据拟证明其单位为合法辞退：1.《试用期员工绩效考核制度》，载明该制度适用于试用期转正新员工以及岗位异动转正的绩效考核，由被考核人所在部门的直接上级收集被考核人的工作表现信息、相关资料和记录，并对被考核人进行初步审核，做出评价并提交上级主管复核，考核结果为60分以下为不合格，不予以录用。2.《试用期员工绩效考核表》，显示申请人2023年4月3日至2023年7月2日期间的考核结果为“绩效考核不通过，不建议转正”，并附有考评人（直接上级）的签字，落款时间为2023年7月1日；2023年7月2日至2023年8月2日期间考核结果为“综合考核不通过，建议延长试用期继续观察”，并附有考评人（直接上级）的签字，落款时间为2023年7月11日。3.聊天记录，显示2023年5月6日被申请人询问申请人“这不是只退回两件么”“怎么给他退了”，申请人回复“啊这”“我草可能刚刚好几个人来我就...”，2023年6月8日申请人询

问被申请人“2月份买的变成这样了”“这个咋处理好”，2023年6月12日询问被申请人“这款、发错两次了”“现在没有货了怎么办”，2023年6月28日被申请人告知申请人工作上灵活一些，不要什么都往外推，既然客户问到就随手回复，让客户将产品一起寄回，填写一个单号就不会产生多一个运费，申请人回复“ok（表情符号）”，2023年6月29日被申请人询问申请人为何没有处理客户留言，申请人回复“昨天我家网络有点问题”，被申请人追问“那网络恢复后 留言的也要去处理的”，申请人回复“我当时不知道有留言”“大意了”，和被申请人告知申请人“...标黄你没退”“直接差评了”“然后昨晚还挂起了20分钟”，申请人回复“我没挂起”“昨晚是停电”，2023年7月6日被申请人向申请人发送截图（显示客户2023年7月5日19:04:29询问“今天可以返补偿吗”，申请人2023年7月5日19:05:38回复“我问一下”，2023年7月5日22:35:16再次回复“可以的亲”），并告知申请人客服信息需要及时回复，与店铺差评有关联以及被申请人提醒申请人在回复客户过程中多次出现一直刷表情的情况。本委认为，试用期是用人单位和劳动者为互相了解、选择而约定的一定期限的考察期，具有一定的磨合期的性质，便于双方均在互相了解的基础上确定稳定的劳动关系。从上述查明的微信聊天记录来看，申请人入职两个多月仍未能独立处理商品缺货、超过售后时效应如何处理的基本工作，且工作中亦出现多操作退回、没有及时将标黄

事项退回，导致被差评，没有及时处理客户留言，在被申请人追问下还称不知道有留言以及时隔两小时才回复客户信息的情形，可见，申请人在任职期间不止一次出现工作错漏，达不到被申请人的基本用工标准。而且本案申请人作为客服人员，专门负责与被申请人的客户沟通和解答问题的，其行为和态度均代表被申请人，如不及时回复客户消息可能会给客户留下对被申请人的负面印象，进而影响客流量。综上，本委认为被申请人据此解除与申请人劳动关系，并无不当，遂对申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《全国年节及纪念日放假办法》第二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2023年4月5日、5月1日、6月22日法定节假日加班费差额907.56元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法

律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 李文舒

二〇二四年三月二十五日

书 记 员 易恬宇